

# ***Pflegende Angehörige und Menschen mit Schwerbehinderungen unterstützen***

## **Stellungnahme zu den Anträgen der Fraktionen**

### **DIE LINKE (BT-Drucksache 19/25349) und**

### **BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drucksachen 19/27874 sowie 19/28781)**

29. April 2021

#### ***Zusammenfassung***

Die BDA unterstützt das Ziel, Menschen mit Behinderung eine gleichberechtigte Teilhabe, Selbstbestimmung und Entfaltung zu ermöglichen. Auch Maßnahmen zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen sind grundsätzlich richtig.

Erfreulicher Weise wurden diese Bedarfe in den vergangenen Jahren in vielen Gesetzen wie dem Bundesteilhabegesetz, dem Teilhabestärkungsgesetz sowie den Pflegestärkungsgesetzen bereits adressiert. Hier wurden bereits erhebliche Verbesserungen erzielt bzw. beschlossen. Darüber hinaus gehende Maßnahmen müssen, wie alle anderen Sozialleistungen auch, einen angemessenen Interessensausgleich zwischen Beitragszahlern und Leistungsbeziehern berücksichtigen.

Die Pflegezeitgesetze kommen den Bedürfnissen pflegender Angehöriger schon heute weit entgegen. Sie ermöglichen eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten mit bis zu sechsmonatiger voller Freistellung von der Arbeit. Darüber hinausgehende Freistellungsansprüche können zu einer übermäßigen Belastung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen führen, die Freistellungen in verschiedenem Umfang und von unterschiedlicher Dauer u.a. auch aufgrund einer Elternzeit, einer befristeten Teilzeit oder des allgemeinen Teilzeitanspruches umsetzen müssen.

Mit der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs ab dem 1. Januar 2017 im Rahmen des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes wurden die Anforderungen für die rentenrechtliche Absicherung der nicht erwerbsmäßig tätigen Pflegepersonen bereits verbessert. Angesichts der demografischen Herausforderungen sollten die Voraussetzungen für Rentenansprüche pflegender Angehöriger nicht noch weiter gesenkt oder auf andere Personengruppen ausgeweitet werden.

Eine Mindestrente würde zu einer problematischen Ungleichbehandlung von Rentnerinnen und Rentnern führen und ist daher abzulehnen.



## ***Im Einzelnen***

### ***Zusammenarbeit der Träger weiter verbessern***

Auch Menschen mit Schwerbehinderungen müssen diskriminierungsfrei Zugang zu Leistungen des Gesundheitssystems haben und an ihren Bedarfen ausgerichtete Angebote erhalten. In der Praxis ergeben sich jedoch nach wie vor Hürden, für deren Überwindung vor allem eine bessere Zusammenarbeit der Reha-Träger erforderlich ist. Das SGB IX muss daher weiter als Leitgesetz verankert und die Vorgehensweisen der jeweiligen Träger weiter verbessert werden.

Die Reha-Träger müssen in Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich Verbesserungspotenziale herausarbeiten und kontinuierlich die Effizienzreserven heben. Dies ist nicht nur im Interesse der Beitragszahler, sondern vor allem auch im Interesse der Rehabilitanden nach qualitativ hochwertigen, wirksamen und nachhaltigen Reha-Maßnahmen. Der im Dezember 2020 zum zweiten Mal veröffentlichte Teilhabeverfahrensbericht bildet eine wichtige Grundlage, um die Transparenz im Reha-Geschehen herzustellen und zielgerichtete Schlussfolgerungen im Sinne der Beteiligten zu ziehen.

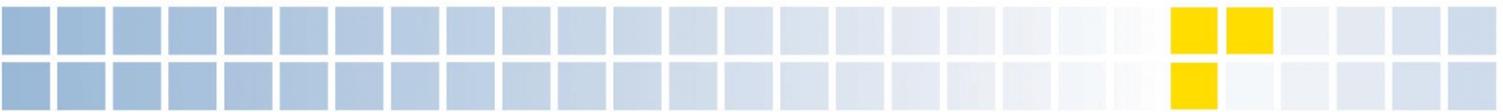
### ***Angehörigenpflege von Beschäftigten unterstützen***

Gerade bei unvermittelt eintretender Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen stehen Beschäftigte oft nicht nur vor einer emotionalen, sondern auch vor einer organisatorischen Herausforderung. Je besser und zügiger die erforderliche Beratung von Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen erfolgt, desto eher gelingt es auch dem Arbeitgeber, sich gegebenenfalls mit seiner Personalplanung auf diese Anforderungen einzustellen.

Die Beschäftigten sollten so früh wie möglich den Arbeitgeber über ihre Situation informieren, um gemeinsam zu überlegen, welche flexiblen Arbeitslösungen hilfreich und gleichzeitig betriebsintern machbar sind. Die Beratung durch Pflegestützpunkte (bzw. COMPASS für privat Krankenversicherte) kann sehr hilfreich sein und viele organisatorische Notwendigkeiten beschleunigen, mit denen pflegende Angehörige zu Beginn konfrontiert und manchmal überfordert sind.

### ***Pflegezeitgesetze und Arbeitszeitregelungen sind bereits ausreichend***

Forderungen, die darauf abzielen, Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz zu einem Gesetz weiterzuentwickeln ist vor dem Hintergrund der Übersichtlichkeit zu unterstützen. Allerdings gilt dies nicht für die weitere inhaltliche Ausgestaltung, die BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN mit ihren weiteren Anträgen vorsehen. Insbesondere soll allen Erwerbstätigen eine bis zu dreimonatige Freistellung sowie eine Lohnersatzleistung ermöglicht werden. Darüber hinaus soll der Anwendungsbereich der Anspruchsberechtigten auch auf Freunde und Nachbarn ausgedehnt werden. Die Pflegezeitgesetze kommen den Bedürfnissen pflegender Angehöriger schon heute weit entgegen. Sie ermöglichen eine teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten mit bis zu sechsmonatiger voller Freistellung von der Arbeit. Darüber hinausgehende Freistellungsansprüche können zu einer übermäßigen Belastung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen führen, die Freistellungen in verschiedenem Umfang und von unterschiedlicher Dauer u.a. auch aufgrund einer Elternzeit, einer befristeten Teilzeit oder des allgemeinen Teilzeitanspruches umsetzen müssen. Hierfür wird vielfach kaum befristet Ersatz gefunden, was zu negativen wirtschaftlichen Folgen und/oder einer stärkeren Belastung anderer Beschäftigter führen kann.



Weiterhin fordern BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN eine Wahlarbeitszeit zwischen 30 und 40 Stunden sowie eine Mitgestaltungsmöglichkeit der Beschäftigten hinsichtlich der Lage der Arbeit. Solche weitreichenden Eingriffe in den Kern des arbeitsvertraglichen Direktionsrechts sind abzulehnen. Die Bestimmung von Dauer und Verteilung der Arbeitszeit im Unternehmen fällt im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen in die Zuständigkeit des Arbeitgebers. Er muss entscheiden, in welchem Umfang Aufträge angenommen werden, mit wie vielen Beschäftigten er diese bearbeitet und wie die Arbeitsverteilung in seinem Unternehmen aussieht. Darüber hinaus bietet die befristete Teilzeit bereits heute Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit anzupassen. Zudem bestehen schon heute gesetzliche Ansprüche aus Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und den Pflegezeitgesetzen, die umfangreiche Freistellungsansprüche vorsehen. Die Möglichkeit einer regelmäßigen Änderung der individuellen Arbeitszeit eines jeden Beschäftigten im Betrieb würde eine ständige Neuorganisation der betrieblichen Abläufe, Einstellungen und Entlassungen erfordern, die jedes Unternehmen – insbesondere kleine und mittelständische – scheitern ließe. Bei einer Wahlarbeitszeit der Arbeitnehmer hätten die Arbeitgeber auf eine temporäre Veränderung der Arbeitszeit eines Beschäftigten nur wenige Antworten. Zunächst müssten bei einer temporären Absenkung der Arbeitszeit Beschäftigte mit befristeten Teilzeitarbeitsverhältnissen eingestellt werden, um die ausgefallene Arbeitszeit aufzufangen. Flexible Arbeitsverhältnisse müssten konsequenter Weise ausgeweitet und von der Politik gestärkt werden. Die Alternative wäre, dass die Beschäftigten im Betrieb die ausgefallene Arbeit durch Überstunden kompensieren. Dies würde den sozialen Frieden in den Betrieben beschädigen. Grundsätzlich gehen pauschale Arbeitszeitverkürzungsforderungen an den Bedürfnissen der Praxis – insbesondere vor dem Hintergrund eines sich verschärfenden Fachkräftemangels – vorbei.

Auch der Antrag von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, ein Recht auf Homeoffice einzuführen, ist abzulehnen. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass die Unternehmen ihren Beschäftigten dort, wo es möglich ist, bereits das Arbeiten im Homeoffice anbieten. Ein großer Anteil beruflicher Tätigkeiten kann allerdings nicht von zuhause aus oder in Form von mobiler Arbeit erbracht werden. Gerade in Unternehmen mit einem hohen Anteil solcher Arbeitsplätze würde ein Recht auf Homeoffice zu einer Spaltung der Belegschaft führen. Darüber hinaus würde ein solches Recht kleine und mittlere Unternehmen überlasten. Die Bereitstellung der technisch notwendigen Ausstattung für mobiles Arbeiten (Endgeräte, Cloudstruktur etc.) kann schnell sehr teuer und kompliziert werden. Hinzu kommen noch komplizierte Arbeitsschutzfragen sowie Fragen zu Datenschutz und -sicherheit.

### ***Rentenrechtliche Regelungen für pflegende Angehörige ausreichend***

Mit der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs ab dem 1. Januar 2017 im Rahmen des Zweiten Pflegestärkungsgesetzes wurden die Anforderungen für die rentenrechtliche Absicherung der nicht erwerbsmäßig tätigen Pflegepersonen bereits verbessert. Pflegepersonen sind seit dem 1. Januar 2017 in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert, wenn sie eine oder mehrere pflegebedürftige Personen mit mindestens Pflegegrad 2 nicht erwerbsmäßig wenigstens zehn Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche, in ihrer häuslichen Umgebung pflegen. Durch die Veränderung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs wurde ebenfalls die rentenrechtliche Absicherung von Pflegepersonen verbessert.

Angesichts der demografischen Herausforderungen sollten die Voraussetzungen für Rentenansprüche pflegender Angehöriger nicht noch weiter gesenkt oder auf andere Personengruppen ausgeweitet werden. Abzulehnen ist auch ein Erwerb von Rentenansprüchen von Angehörigen nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Eine solche Regelung wäre angesichts der Lohnersatzfunktion der Rente systemfremd.



### ***Mindestrente schafft problematische Ungleichbehandlungen***

Eine Mindestrente würde zu einer problematischen Ungleichbehandlung von Rentnerinnen und Rentnern führen. Sie widerspricht dem bislang geltenden Grundsatz, dass sich die Höhe der Rente nach den zuvor eingezahlten Beiträgen richtet. Sie kann dazu führen, dass ein Versicherter, der höhere Beitragszahlungen als ein anderer Versicherter geleistet hat, trotzdem später eine geringere Altersrente erhält. Eine Mindestrente erreicht auch nicht zielgenau die Gruppe der Geringverdiener, denn sie begünstigt nicht nur Beschäftigte mit niedrigen Stundenlöhnen, sondern auch Personen mit hohen Stundenlöhnen, die aber nur wenige Wochenstunden gearbeitet haben.

#### **Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**  
Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände

**Soziale Sicherung**  
T +49 30 2033-1600  
[soziale.sicherung@arbeitgeber.de](mailto:soziale.sicherung@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.